

Anden aktør undersøgelse 2011 – rapport

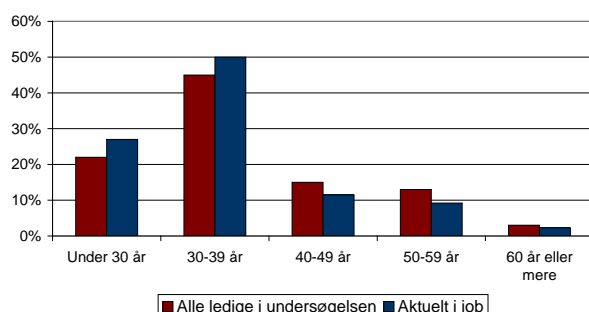
Spørgeskemaet er udsendt til alle ledige, der har haft en jobplan i 3. kvartal af 2010. Det drejer sig om knap 1300 personer, mod 830 personer i 2010, en stigning på mere end 50 %. Denne stigning kan dels skyldes, at ledigheden - når man regner de aktiverede med - er steget med ca. 200 personer, dels at flere er i korte aktiveringsforløb, som fx virksomhedspraktik, og dels jobcentrenes øgede fokus på rettidig aktivering.

Svarprocenten er på 42, svarende til 540 besvarelser (2010: 48 % = 401 besvarelser).

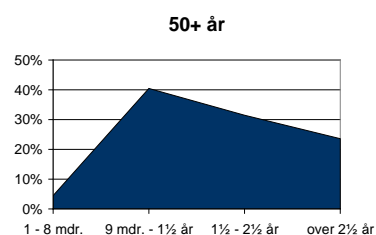
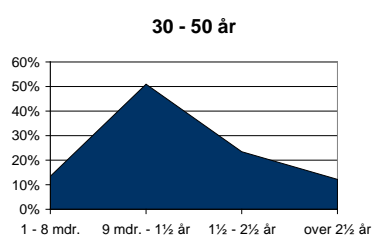
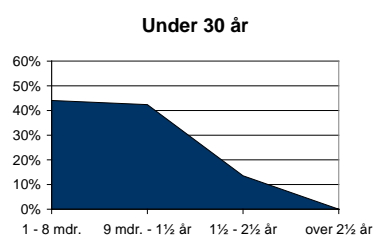
Fakta om målgruppen

- Aldersfordelingen blandt deltagerne i undersøgelsen er repræsentativ for den samlede aldersfordeling blandt alle MA's ledige medlemmer. Næsten halvdelen er mellem 30-40 år. Andre godt 20 % er under 30 år.
- Uddannelsesfordelingen er repræsentativ for MA's medlemmer - ca. to tredjedele kommer fra humaniora. De øvrige kommer fra bl.a. naturvidenskab, samfundsvidenskab og psykologi/pædagogik.
- Den regionale fordeling af undersøgelsens deltagere er repræsentativ i forhold til de ledige medlemmer af MA. Mere end halvdelen af de ledige bor i region Hovedstaden/Sjælland. En tredjedel i region Midtjylland og henholdsvis 9 % og 6 % i region Syddanmark og region Nordjylland.
- En tredjedel oplyser, at de nu er gået i fuldtids- (20 %) eller deltidsarbejde (12 %). Det er samme andel, som i 2010. Der er en tendens til, at de unge i lidt højere grad får job end de lidt ældre.

Aktuelt i job - fordelt på alder



- 11 % har været ledige i over 2½ år. Fordelt på alder ses det, at der - i lighed med i 2010-undersøgelsen - er flere i den ældre gruppe, der har været ledige længe. Hvor 35 % af de over 50-årige i 2010 havde været ledige i over 2½ år, er det i 2011 dog kun 24 %. At de under 30-årige aktiverede har kortest ledighed er naturligt, eftersom denne gruppe allerede skal aktiveres efter senest tre måneders ledighed:



Fokuserer man specifikt på gruppen af over 50-årige med mere end 2½ års ledighed (det drejer sig om i alt 21 personer, så konklusioner skal tages med forbehold), har alle mindst fem års arbejds erfaring og de fleste mere end 10 år. Seks er gået i job, svarende til næsten en tredjedel. Det er derfor sandsynligt, at det drejer sig om gruppen af årsvikarer, eksterne lektorer mv., der pga. deres løse ansættelsesforhold bevæger sig ind og ud af dagpengesystemet.

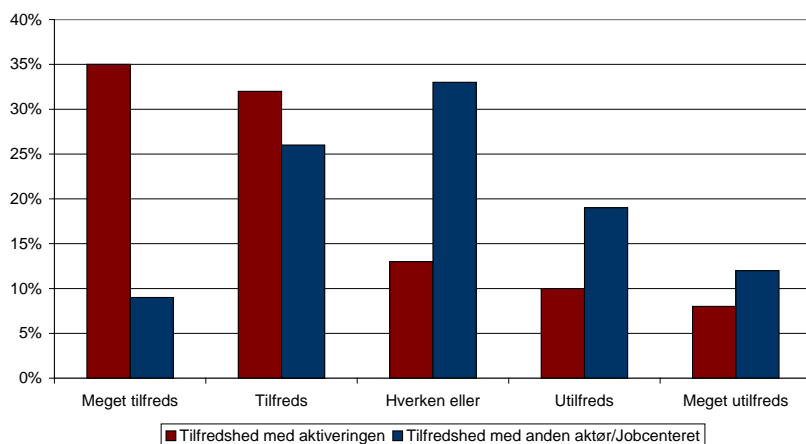
Tilfredshed med aktiveringen - og med anden aktør

I lighed med sidste år er den enkeltes tilfredshed med aktiveringen stor. To ud af tre (67 %) er tilfredse eller meget tilfredse med deres aktivering, mens kun 18 % er utilfredse eller meget utilfredse. Tallene i 2010-undersøgelsen var henholdsvis 66 % og 15 %.

Til gengæld er tilfredsheden med anden aktør ikke stor. Kun en tredjedel (35 %) er tilfredse/meget tilfredse, mens en anden tredjedel (33 %) er hverken-eller, og den sidste tredjedel (31 %) er utilfredse/meget utilfredse med anden aktør. I 2010-undersøgelsen var 45 % tilfredse og 28 % utilfredse. Tilfredsheden med anden aktør er således faldet siden sidst.

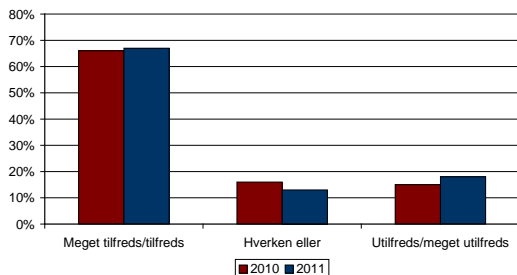
Det bemærkes desuden, at andelen af meget tilfredse med anden aktør (9 %) er langt mindre end andelen af meget tilfredse med aktivering (35 %) - ligesom den også var det i 2010 (12 % og 33 %).

Hvor tilfreds er du med din aktivering og med din anden aktør?

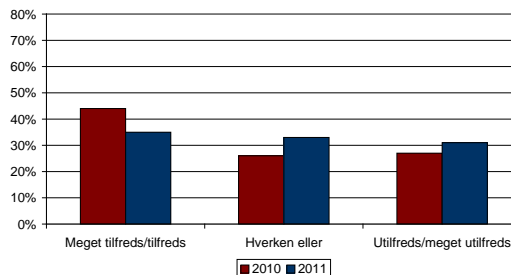


Sammenligning 2010-2011

Tilfredshedens udvikling 2010-2011 - aktivering



Tilfredshedens udvikling 2010-2011 - anden aktør



Tilfredshed stillet i forhold til andre parametre

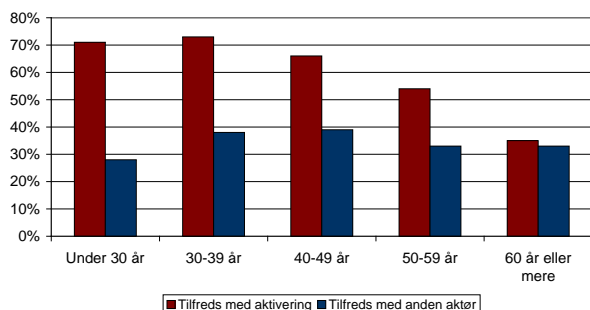
I 2010-undersøgelsen gjaldt det, at jo yngre, jo mere tilfreds. Sådan er det fortsat for aktiveringens vedkommende. Derimod er tilfredsheden med anden aktør faldet kraftigt blandt de unge under 30 år: fra 58 % tilfredse i 2010 til kun 28 % i 2011. Dermed er den yngste gruppe mindst tilfreds med anden aktør, hvor gruppen i sidste års undersøgelse var den mest tilfredse. De nye regler for aktivering af unge under 30 år efter 13 ugers ledighed blev indført pr. 1. august 2009, og er således først slået fuldt igennem for den gruppe af under 30-årige, der har deltaget i dette års undersøgelse. Det er især den halverede tilfredshed blandt de under 30-årige, der skaber det samlede fald i tilfredsheden med anden aktør i 2011-undersøgelsen. For de øvrige aldersgrupper er der kun små udsving fra sidste år til i år i andelen af tilfredse medlemmer.

Her er et par kommentarer fra medlemmer under 30 år, der har angivet, at de har været utilfredse med anden aktør:

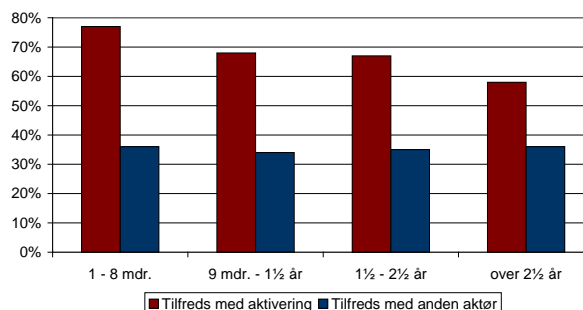
"Jeg har været på to ugers jobsøgningskursus, hvor niveauet var unødvendigt lavt. Kurset var henvendt til folk under 30 med lang videregående uddannelse, men de råd vi fik, var enten temmelig indlysende ("undgå stavfejl i ansøgninger"), eller tenderende mod det chauvinistiske ("piger, husk ikke at tage for meget makeup på, når I skal til jobsamtale")."

"Lige fra den første dag har jeg gået med fornemmelsen af, at den anden aktør har været ligeglad med, hvad jeg vil og hvordan. Jeg har bare skullet ud af vagten, så de kunne få en pose penge. Jeg har virkelig bare følt mig som en lille og ubetydelig brik, der bare er blevet kastet rundt i det store arbejdsløshedssystem. Det er meget demotiverende for en ung, nyuddannet akademiker."

Tilfredshed og alder - 2011



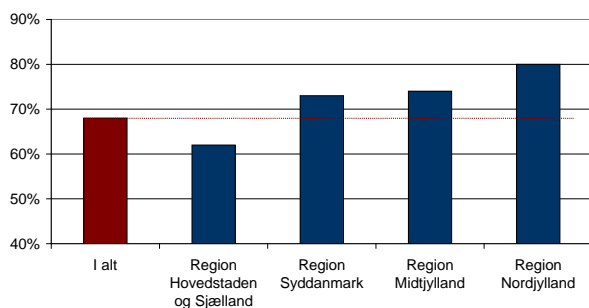
Tilfredshed og ledighedslængde



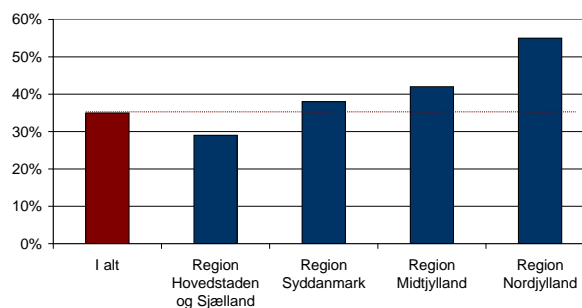
Ser vi på ledighedslængde, er det medlemmer med kortest ledighed, der er mest tilfredse med aktiveringen. De mindst tilfredse med aktiveringen er de medlemmer, der har været ledige i over 2½ år, og dermed skal fuldtidsaktiveres. Tilfredsheden med anden aktør ligger stabilt på 34-36 % uanset ledighedslængde.

Fordeler man tilfredsheden på de fire regioner, er det tydeligt, at tilfredsheden er mindst i region Hovedstaden/Sjælland og højest i region Nordjylland. Det gælder både tilfredsheden med aktiveringen og med anden aktør. På tilfredshed med aktiveringen er forskellen hele 26 procentpoint, og på tilfredsheden med anden aktør er forskellen 18 procentpoint. På begge parametre, er det tydeligt, at det er region Hovedstaden/Sjælland, der trækker det samlede resultat ned, idet de tre øvrige regioner alle ligger over gennemsnittet. Region Hovedstaden/Sjælland er i forhold til antal ledige den største af regionerne, med over halvdelen af alle ledige. Undersøgelsen kan ikke sige noget om, hvorvidt de ledige i region Hovedstaden/Sjælland får et dårligt tilbud, end ledige i de øvrige regioner, eller om der er andre årsager til den større utilfredshed.

Tilfredshed fordelt på regioner - aktivering



Tilfredshed fordelt på regioner - anden aktør

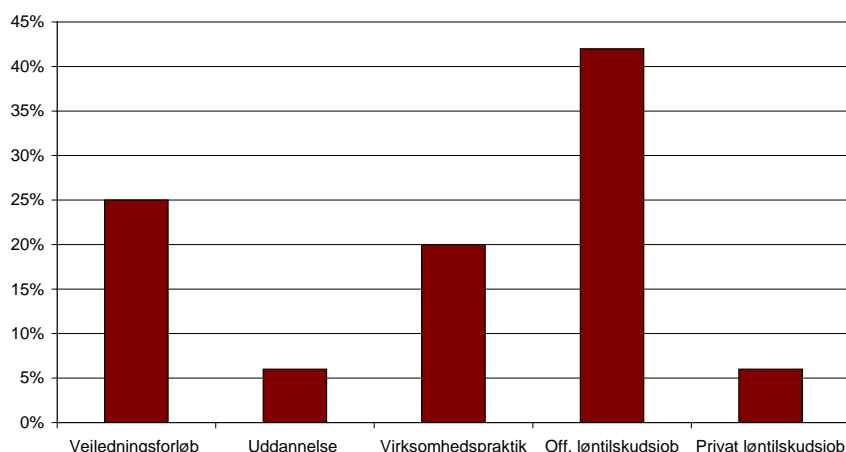


Tilfredsheden med aktivering er højest hos de medlemmer, der er gået i fuldtidsjob, 83 % af disse medlemmer er tilfredse med aktiveringen. Nogle af disse medlemmer har fået arbejde på aktiveringsstedet, eller som indirekte følge af aktiveringen (knap 20 % i privat løntilskudsjob og knap 10 % i offentligt løntilskudsjob angiver selv, at de har fået fuldtidsjob som resultat af aktiveringen). Sidste år var tilfredsheden med aktiveringen lavere blandt medlemmer, der havde deltidsarbejde. Det har ændret sig i 2011-undersøgelsen, hvor 63 % af de deltidsansatte er tilfredse, hvilket er tæt på gennemsnittet på 67 %. Tilfredsheden med anden aktør svarer for begge grupper til gennemsnittet.

Aktiveringstype

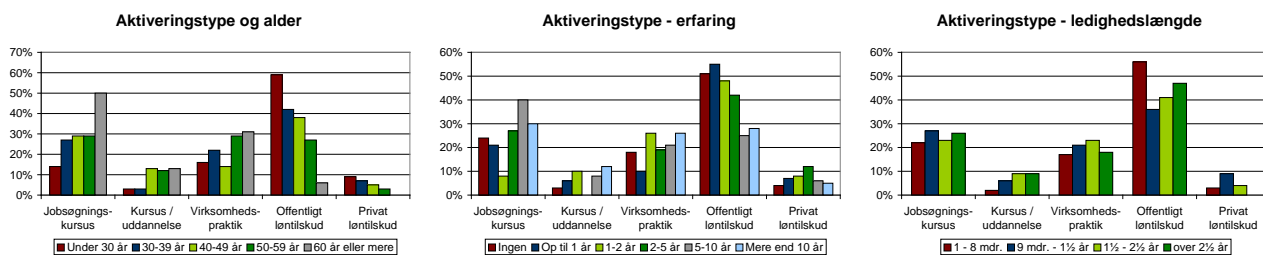
Vejledningsforløb (jobsøgningskurser) samt offentlig ansættelse med løntilskud dominerer fortsat billedet. 25 % har senest været på jobsøgningskursus, mens 42 % har været/er i offentligt løntilskudsjob. Kun 6 % får uddannelse som aktivering.

Aktiveringstype



Der er forskel på, hvem som bliver sendt i de forskellige typer aktivering:

- Gruppen af medlemmer under 30 år bliver især sendt i offentligt løntilskud. Dette svarer til sidste års resultat og er ikke overraskende, da denne gruppe oftest er nyuddannet og dermed mangler erhvervs erfaring.
- At så få af de under 30-årige angiver senest at have været på jobsøgningskursus, kan dække over, at de tidligere i aktiveringsforløbet faktisk har været igennem et sådant kursus. Unge under 30 skal aktiveres i minimum et halvt år, og de må samtidig højst være på jobsøgningskursus i seks uger. Mange medlemmer rapporterer, at tiden på jobsøgningskurset især bliver brugt til at finde virksomhedspraktik/løntilskudsjob.
- Gruppen af medlemmer over 60 år er for halvdelen vedkommende aktiveret med jobsøgningskursus.
- Kun 6 % af medlemmerne kommer på kursus/uddannelse. Korrigeres for jobsøgningskurser, som fejlagtigt er blevet rubriceret her, er vi dog nede på 5 %. Det dækker for ganske fås vedkommende (1 % samlet) over en længere uddannelse som fx meritlærer eller master i dansk som andetsprog. De øvrige får især kortere kurser i webdesign og anden it. De ledige, som får kurser, har typisk været ledig i mindst 1½ år, de fleste er fra 40 år og op og har mindst et års arbejdserfaring.
- Privat løntilskudsjob går i dette års undersøgelse især til yngre, som har et par års erfaring og mellem 9 mdr. og 1½ års ledighed bag sig. Det drejer sig dog kun om i alt 31 personer, så konklusionerne må tages med forbehold.

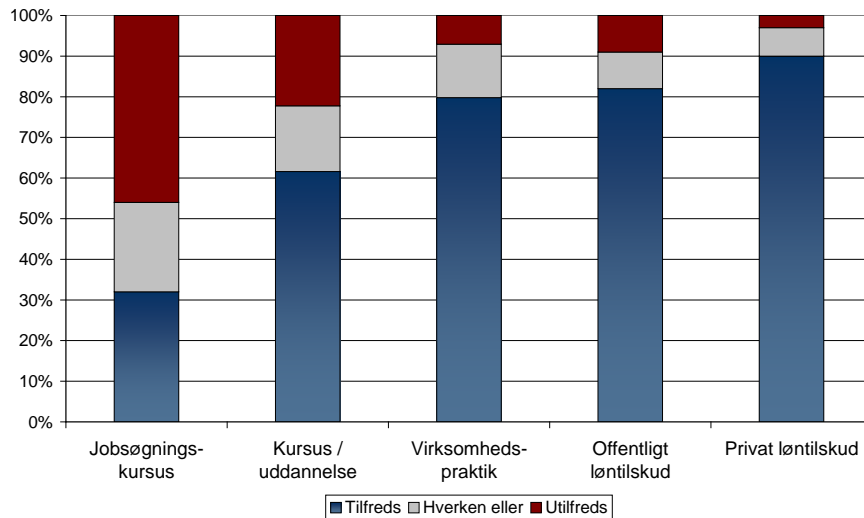


Aktiveringstype og tilfredshed

Den type aktivering, der er størst tilfredshed med blandt de ledige, er løntilskudsjob. De private løntilskudsjob har en tilfredshed på hele 90 %, mens de offentlige løntilskudsjobs tilfredshed er 82 %. Virksomhedspraktik følger lige efter med en tilfredshed på 79 %. Lavest scorer jobsøgningskurserne med en tilfredshed på kun 32 % og en utilfredshed på hele 46 %. Tilfredsheden blandt de ledige, der har fået uddannelse som aktivering, er lavere end man måske skulle tro; kun seks ud af ti er tilfredse.

Dette års tilfredshedsresultat svarer helt til resultatet fra sidste års undersøgelse, (dog bortset fra private løntilskudsjob, hvor antallet af besvarelser sidste år var for lavt til at være statistisk signifikant).

Aktiveringstype og tilfredshed



Kommentarer til aktivering

Her følger nogle generelle kommentarer til aktivering.

Jagten på aktiveringer i kampen mod tiden, hvor jeg blev tvunget i aktivering, har tidligere taget alt for meget energi fra arbejdssøgningen, hvilket er dybt latterligt.

Reglerne er stive og det gælder åbenbart om at få os aktiveret så hurtigt som muligt. Aktivering kan bestemt være vejen frem, men det kræver, at jeg kan se relevansen af aktiveringen, og at jeg føler det hjælper mig videre. Den følelse har jeg kun haft begrænset. Jeg er Cand. Mag. og er meget åben over for forskellige jobs, men vil gerne have noget, der har med min uddannelse at gøre. Anden Aktør foreslog som noget af det første, at jeg kunne komme i løntilskudsjob som pædagogmedhjælper. Det kan jeg slet ikke se relevansen i.

Jeg har indtil videre haft et godt aktiveringsforløb. Jobkurset gav god motivation til fortsat jobsøgning og gav desuden gode og relevante tips til at tage kontakt med virksomhederne. De 2 virksomhedspraktikker har givet et godt indblik i de 2 meget forskellige steder, givet erfaring og motiveret til videre jobsøgning.

Det er min erfaring, at er man opsøgende, initiativtagende og velforberedt, er det muligt at deltage i den aktivering, man ønsker. Men det kræver, at man gør noget selv, men så er meget også muligt.

Kommentarer til anden aktør

I forhold til sidste år er der færre, der klager over upersonlige eller nedladende konsulenter. Derimod nævner flere, at selv om konsulenterne er flinke og rare, har de ikke meget konkret brugbart at byde på, i form af fx individuel hjælp eller kontakter, der kan bringe den enkelte tættere på et job. Flere nævner, at anden aktør ikke har særlig viden om akademikerens arbejdsmarked, og nogle oplever, at kontakten blot handler om, at konsulenten kan sætte kryds ved, at de har gjort deres arbejde. Selv om færre end sidste år specifikt nævner betydningen af en god kontakt til den personlige konsulent, er det alligevel tydeligt indirekte i kommentarerne, at en god/dårlig kontakt til den personlige konsulent er betydningsfuld for den enkelte, og ofte er den primære udslagsgiver i det samlede indtryk af anden aktøren.

Her er en række kommentarer om anden aktør:

"De er uforberedte til møder, kender ikke reglerne og ønsker blot at forvandle ledige til profit."

”De var mere interesseret i at få en aktiveret, end i ordinært arbejde.”

”De ringede med nogle måneders mellemrum for at høre, hvordan det gik i mit løntilskudsjob, for at de så kunne notere ned i et felt, at det gik fint. Det virker mest som om, at de er interesserede i at hakke felter af, fordi de skal. Decideret vejledning til at komme nærmere et relevant job, fik jeg ikke meget af.”

”Jeg synes ikke, de kan råde konkret. Det havde egentlig også været rart, hvis de kunne tilbyde helt konkrete kontakter med virksomheder. F.eks. holde en jobbørs, hvor forskellige virksomheder er repræsenteret. Eller formidle kontakter til relevante personer, man kunne tage en samtale med.”

”Jeg synes, de gør deres bedste ud fra de regler, som nu engang er gældende på området. De kan jo nu engang ikke trylle. Jeg oplever, at min situation som arbejdsløs bliver taget alvorligt, og at jeg bliver respekteret som menneske.”

”Jeg er tilfreds med min anden aktør, fordi jeg altid bliver hørt, hvis jeg selv har et forslag til min handlingsplan. Jeg tager selv ansvar og deltager aktivt i at forbedre min situation, og det er en god følelse.”

”Min fornemmelse er, at der er nogle elendige anden aktører derude, men også at de lov-mæssige rammer gør det meget svært for anden aktørerne at gøre det godt.”

Kommentarer til aktiveringstyper:

I kommentarerne til jobsøgningskurserne bemærker mange, at kurserne er på lavt niveau, de er for lange, og der er samtidig for meget tid uden undervisning, hvor kursisterne blot skal sidde på kursusstedet og søge job - ofte under dårligere forhold end hjemme. Mange oplever en diskrepans mellem det, anden aktør lover, og det man reelt får på kurset. Samtidig føler mange, at der fokuseres for lidt på ordinære job og for meget på fremskaffelse af virksomhedspraktik/løntilskudsjob. En del medlemmer har ligefrem fået det indtryk, at anden aktør får en bonus, når en ledig starter i virksomhedspraktik/offentligt løntilskudsjob¹. Problemet med jobsøgningskurser, der blander akademikere og andre faggrupper, synes dog mindre i dette års undersøgelse - færre kommenterer i hvert fald på dette.

I forhold til løntilskudsjob handler mange kommentarer om, at den ene ledige i offentligt løntilskudsjob afløser den anden uden noget jobperspektiv for den enkelte - dette understreges yderligere af det seneste års mange ansættelsesstop inden for det offentlige. Det kan være svært at undgå en følelse af at blive udnyttet, og flere bemærker, at der måske ville være flere ordinære job i det offentlige, hvis der ikke var så mange løntilskudsjob. Flere føler desuden, at de får skrevet færre og dårligere ansøgninger, fordi de bruger tiden og energien på løntilskudsjobbet. Samtidig er mange også meget glade for deres løntilskudsjob, fordi de får relevant erfaring på cv'et, får nye kompetencer (eller brugt dem, de har), og får ansvar og respekt fra arbejdsgiveren.

Neden for følger nogle kommentarer til de forskellige aktiveringstyper.

Vejledningsforløb (jobsøgningskurser):

”Har fået forbedret mit CV, fået psykisk støtte og opmuntring (var vigtigt for mig), blevet inspireret til at kæmpe videre.”

”Spild af penge og tid.”

¹ Anden aktør får hel bonus, når en ledig går i ordinært arbejde, og halv bonus, hvis den ledige får et privat løntilskudsjob - der er ikke bonus for andre former for aktivering. Det oplevede pres kan også skyldes, at anden aktør er forpligtet til løbende at have mindst 40 % af deres ledige i aktivering, ligesom der er nogle krav om rettidighed, anden aktør skal leve op til og bliver målt på.

"I forhold til indholdet (jobansøgning, cv, personlig kontakt, netværk) kunne man sagtens have kørt forløbet over to dage - men det varede fire uger!"

"Synes det var ok at være på jobsøgningskursus - det var ikke så nedværdigende som jeg troede. Også rart at komme afsted hver dag og mødes med andre i samme situation, som man kan sparre med og hjælpe med at finde relevante stillinger."

"Jeg fik at vide af Jobcenter Herning, at Job.dk i Herning varetog opgaven med at få højtuddannede i arbejde, så jeg gik ind til kurset i forventning om at møde ligesindede. I stedet mødte jeg butiksuddannede, pædagoger, personer uden uddannelse, smede og ufaglærte der var på vej til at gå på pension. Selvfølgelig var indholdet af kurset meget useriøst. Vi fik præsenteret et CV fra 1998 som model for, hvordan man skal opbygge sit CV i (dengang) efteråret 2010, med hvad deraf følger af grafiske og layoutmæssige brølerer. De unge piger (18-28 år) fik besked på som det første at skrive, hvor mange børn de havde, på cv'et. Det var deres vigtigste kompetence og skulle stå øverst - også selvom de ikke havde børn. For vores kursusunderviser (en mand i starten af 60'erne) var selv tidligere arbejdsgiver, og han var engang kommet til at ansætte en gravid kvinde, så den slags ville han ikke byde sine kolleger i erhvervslivet igen..."

Kursus/uddannelse:

"Kurset på PC - gruppen var sådan set ok. Jeg fik opdateret nogle færdigheder. Men kursusmaterialet er forældet, da de underviste i 2003 systemet, og jeg har 2007. Derfor er det svært at overføre til daglig brug."

"Denne uddannelse er en forudsætning for at kunne undervise i dansk som andetsprog på et sprogcenter i Danmark."

Virksomhedspraktik:

"Aalborg Kommune var et godt sted. Søde og reelle folk. Jeg fik lov til at prøve kræfter med en masse. Generelt synes jeg det er hårdt at skal være aktiv jobsøgende og i virksomhedspraktik på samme tid, men da det kun er 4 uger er det til at overskue. I et løntilskud kan jeg se udfordringerne ved at lave ordentlige ansøgninger ved siden af et fuldtidsarbejde."

"Udbytterig og anstændig måde at tilegne sig viden og erfaring på."

"Helt fantastisk og skønt at kunne rykke på holdninger i erhvervslivet ift. humanister. De var meget begejstret for min person og mit arbejde."

Løntilskudsjob:

"Det allervigtigste resultat af min ansættelse med løntilskud har været følelsen af at du til noget og at have en grund til at stå op om morgenen. Jeg er ikke i tvivl om, at ordningen har hjulpet til at modvirke arbejdsløshedsstress og lavt selvværd i mit tilfælde. Ansættelsen har desuden betydet, at jeg tog fat på det næste naturlige trin i min personlige udvikling - som 'normalt' ville være kommet med overgangen fra fuldtidsstuderende til fuldtidsmedarbejder."

"Alt i alt har jeg været meget glad for at være i job med løntilskud. Det er godt at se, at man kan anvende sin viden og sine faglige kompetencer i praksis. Og det er godt at lære nyt. Jeg har også været glad for fællesskabet med de nærmeste kolleger og håber også, jeg kan bruge det netværk, jeg har fået derigennem."

"Jeg er meget glad for min arbejdsplads og indgår i virksomheden på lige fod med alle andre. Jeg arbejder lige så længe og hårdt som andre i tilsvarende stillinger. Jeg får så desværre ikke løn derefter."

"I jobbet får jeg ansvar for et område med stor succes, men jeg er meget slidt i mit hoved for at leve op til det tvungne antal jobansøgninger om ugen. Jeg føler ikke, at jeg har tid og energi til at skrive de fantastisk inspirerende ansøgninger, som jeg gerne vil, eller for den sags skyld at lave opsøgende arbejde til uopfordrede ansøgninger."

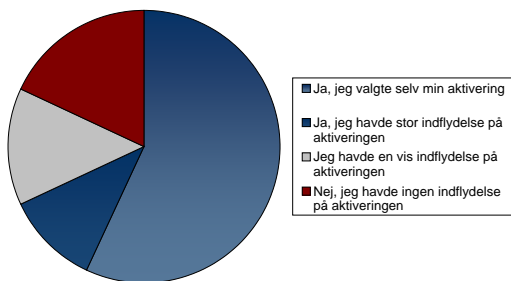
"Får spændende opgaver med meget stort ansvar - men der er ingen mulighed for ansættelse, hverken på løntilskudsarbejdspladsen, eller i de netværk jeg kan møde. Det er selvfølgelig vilkårene - men man undres over, HVOR mange højtuddannede man møder i løntilskud. Det kunne jo skabe mange arbejdspladser, hvis man ikke kunne fylde op med mere eller mindre gratis arbejdskraft!"

"Der har været nogle åbninger der, hvor jeg er i løntilskud, men kun til stillinger, hvor de skal bruge nogen med mere erfaring. Man får alene job på sit CV, og ikke på hvor dygtig man rent faktisk er. Jeg knokler for dem og hiver det ene fede resultat hjem efter det andet - gratis. Man er nødt til at bruge en del energi på ikke at blive bitter. Prøver at fokusere på de erfaringer, jeg får, og se bort fra følelsen af at blive udnyttet."

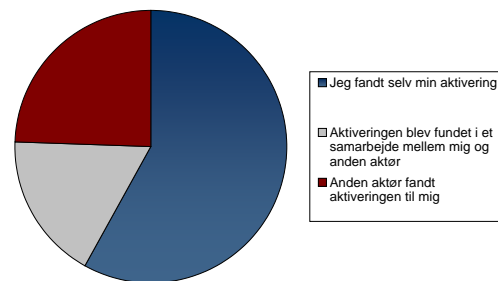
Indflydelse på aktiveringen

I år har vi desuden spurgt, i hvor høj grad den ledige selv har haft medbestemmelse i forhold til aktiveringstypen og -stedet. Resultatet viser, at to ud af tre enten selv har valgt deres aktivering eller havde stor indflydelse på valget. Mere end halvdelen fandt desuden selv aktiveringsstedet.

Indflydelse på aktiveringen

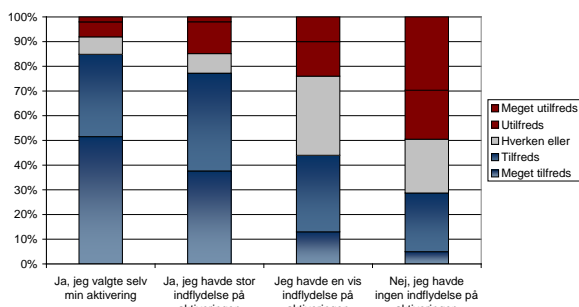


Hvem fandt aktiveringsstedet?

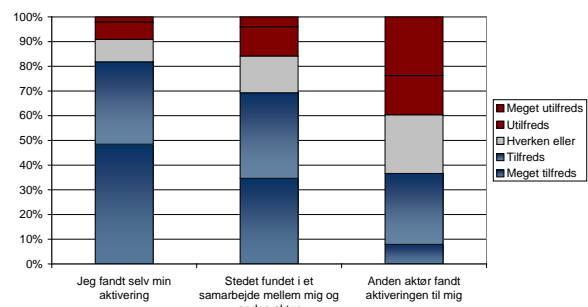


Det interessante er selvfølgelig nu, hvordan dette påvirker tilfredsheden? Ikke uventet er de medlemmer, der har haft størst indflydelse på deres egen aktivering, også de mest tilfredse med aktiveringen.

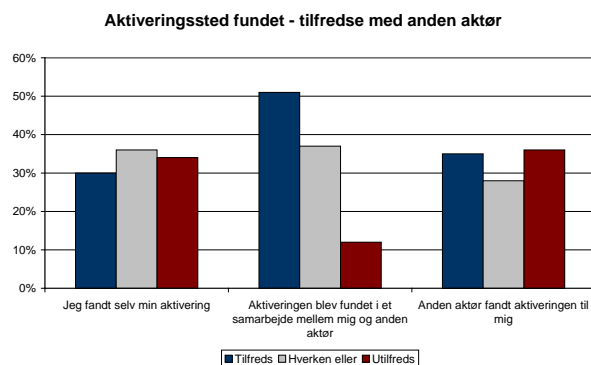
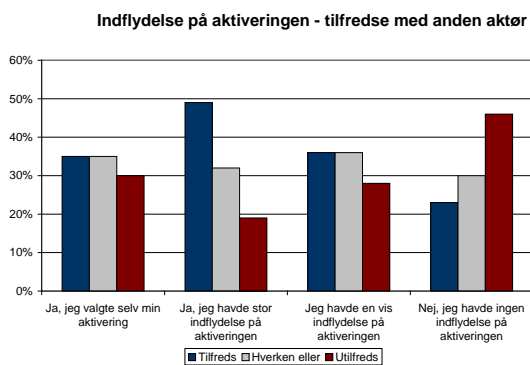
Indflydelse og tilfredshed



Fandt selv aktiveringsstedet - tilfredshed

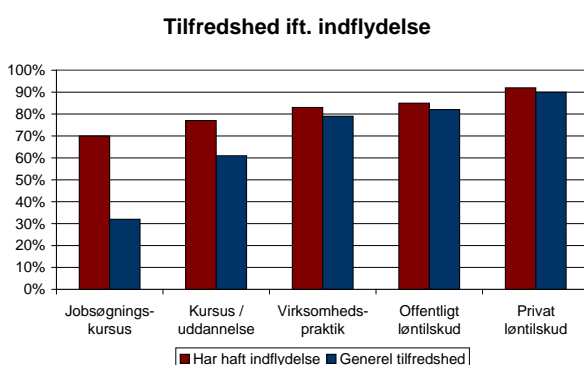
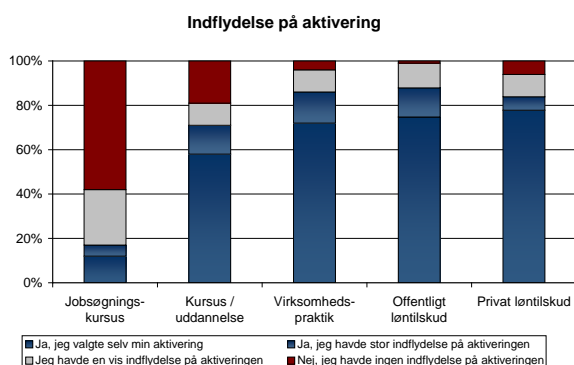


Samtidig har spørgsmålet om indflydelse på aktivering/aktiveringssted også indvirkning på tilfredsheden med anden aktør.



De medlemmer, som angiver, at de havde stor indflydelse på aktiveringen (men altså ikke selv valgte den) er mest tilfredse med deres anden aktør. Mens de medlemmer, som ingen indflydelse havde, er mest utilfredse. Tilsvarende er de medlemmer, der fik hjælp fra anden aktør til at finde aktiveringsstedet, mest tilfredse med deres anden aktør. Dette er ikke overraskende. Har man ikke brugt anden aktør, fordi man selv har fundet sin aktivering, eller er man omvendt bare blevet 'sendt i aktivering' af anden aktør uden at føle, man havde indflydelse på det, er man mindre tilfreds, end hvis man oplever at have fået hjælp fra anden aktør i form af sparring om aktiveringen og/eller hjælp til at finde aktiveringsstedet. Blandt de, som selv valgte sin aktivering, har 85 % også selv fundet aktiveringsstedet.

De fleste af de medlemmer, der har haft indflydelse på deres egen aktivering, er i løntilskud eller virksomhedspraktik. Knap 60 % af de medlemmer, der senest har været på jobsøgningskursus, angiver, at de ingen indflydelse havde på deres aktivering. Kun 17 % på jobsøgningskursus siger, at de selv har valgt eller har haft stor indflydelse på aktiveringen.



Selv om indflydelse og tilfredshed følger hinanden, kan man ikke dermed fastslå, at det er indflydelsen, der giver tilfredsheden (eller utilfredsheden) - det kan også være aktiveringstypen i sig selv. Dog er det bemærkelsesværdigt, at jobsøgningskurserne har en generel tilfredshed på 32 %, mens den er 70 % blandt de, som selv har haft indflydelse på, at de kom på kurset. I de øvrige aktiveringsformer er tilfredsheden generelt så høj, at der er begrænset rum for stigning.

Her følger nogle kommentarer om indflydelse på aktiveringen:

”Jeg blev sat på et aktiveringskursus hos min anden aktør - dette kursus fandt jeg således ikke selv. Derefter fandt jeg dog på egen hånd først en virksomhedspraktik og dernæst et job med løntilskud, som jeg i øjeblikket er beskæftiget med.”

”Jeg fandt selv stedet, men en konsulent fra anden aktør hjalp mig med at komme forbi receptionsbarrieren og i kontakt med de rette mennesker.”

”Alecto ønskede, at jeg skulle på 6 ugers aktiveringskursus for at skrive ansøgninger. De var ikke interesserede i at hjælpe med at finde et løntilskudsjob til mig. (Jeg er kunsthistoriker - et fag som har meget få jobmuligheder) Efter 2 dage med opringninger havde jeg 3 løntilskudsjob på hånden. Jeg valgte det ene. Her har jeg arbejdet i 8 måneder. Skønt.”

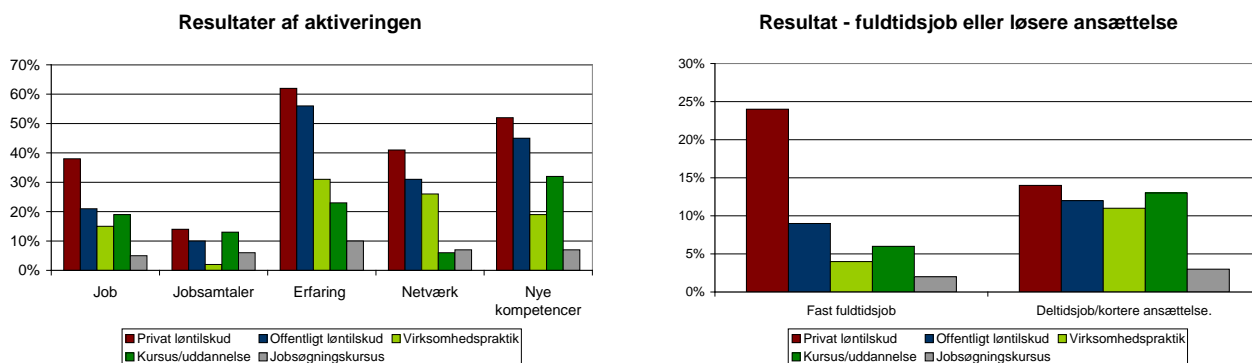
”Hvis man ikke selv er meget aktiv og opmærksom, så kan anden aktør meget hurtigt få presset deres eget jogsøgningskursus ind som din aktivering.”

”Jeg havde kontakt til det sted hvor jeg er i løntilskud allerede inden jeg afleverede specialet - den offentlige økonomi er jo bare ikke til at give folk løn.”

”Jobcentret fandt aktiveringen for mig, som var et halvandet måneders aktiveringskursus, der sluttede et par uger før, jeg fyldte 60 og gik på efterløn. Mit 7. jogsøgningskursus, der da også var totalt spild af tid og penge. Men »reglerne skulle følges«.

Resultater

Nedenfor ses en grafisk fremstilling af de resultater, medlemmerne selv angiver at have fået ud af deres aktivering.



Det er tydeligt, at privat løntilskud er mest effektivt i forhold til at komme i fast fuldtidsbeskæftigelse, det får hver fjerde. Hver femte, der er i offentligt løntilskud får også et job ud af det, eventuelt på deltid eller som projektansættelse. Begge løntilskudstyper er også topscorere på resultaterne, 'erfaring', 'netværk' og 'nye kompetencer'. Jobsøgningskurserne er suverænt den aktiveringsform, medlemmerne oplever giver mindst resultat.

Her følger et par af kommentarerne til resultater af aktiveringen:

”Kendskab til nye laboratorieteknikker har nok været medvirkende til, at jeg fik mit nye job. Desuden motiverede det min jogsøgning, da jeg gerne ville væk fra min løntilskudsstilling hurtigst muligt...”

"Har fået meget relevant erfaring og tilsagn om, at stedet ville ansætte mig, hvis ikke økonomien var så usikker, som det desværre pt. er tilfældet... gætter på, at aktiveringen vil komme mig til gode på et senere tidspunkt da skolens netværk har været relevant for mig at blive "kendt" i."

"Jeg har eksempelvis været til jobsamtale til en stilling for nyligt, af hvilken det fremgik at arbejdsgiver fremhævede min nuværende løntilskudsansættelse som nyttig."

"Indenfor forskningsområdet er publikationer altafgørende. Mine løntilskudsjobs har fået mit navn på flere artikler."

"Anden aktør opfordrede os kraftigt til at vælge et løntilskudsjob, hvilket jeg gjorde. Jeg er netop blevet tilbudt en fuldtids-projektansættelse af 10 mdrs. varighed."

"En af jobsamtalerne resulterede i mit nuværende arbejde. Her var netværket, jeg havde oparbejdet under aktivering, brugbart, da ham, der ansatte mig, kendte dem fra --- og derfor ringede for at høre om mig."

"Begge mine løntilskud har enten direkte eller indirekte ført til jobtilbud."

MA - Medlemmets Advokat

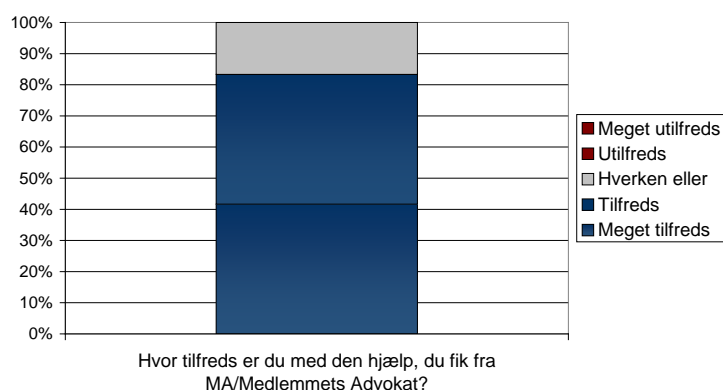
Vi valgte i forbindelse med denne undersøgelse at spørge medlemmerne, om de kender MA's tilbud, Medlemmets Advokat - som kan hjælpe, fx når aktivering eller kontakten med anden aktør er gået i hårdknude.

Kun 10 % af de adspurgte kendte til Medlemmets Advokat.

23 % af de, som kendte Medlemmets Advokat, havde brugt tilbuddet. Målt i forhold til alle medlemmer i undersøgelsen, drejer det sig dog kun om 2 % - eller 12 personer.

Blandt de, som havde brugt tilbuddet, var tilfredsheden meget høj. 84 % er tilfredse eller meget tilfredse, mens 12 % er hverken-eller. Der er ingen utilfredse.

Tilfredshed med Medlemmets Advokat



Konklusioner:

- To ud af tre (67 %) er tilfredse med deres aktivering.
- Kun en tredjedel (35 %) er tilfredse med deres anden aktør.
- Hvor tilfredsheden med aktiveringen er uændret i forhold til sidste år, er der et fald i tilfredsheden med anden aktør på 10 procentpoint. Faldet skyldes især, at tilfredsheden med anden aktør blandt de under 30-årige er halveret siden sidste år.
- Jobsøgningskurser (25 %) samt offentlig ansættelse med løntilskud (42 %) er de to hyppigst brugte aktiveringsredskaber i forhold til MA's medlemmer. Kun 6 % får opkvalificerende kurser.
- Den type aktivering, der er størst tilfredshed med blandt de ledige, er løntilskudsjob (82-90 %) - jobsøgningskurserne har suverænt den laveste tilfredshed (tilfredsheden er på 32 %, utilfredsheden på hele 46 %).
- To ud af tre (68 %) har selv haft indflydelse på valget af seneste aktivering. Det gælder dog ikke, hvis denne har været et jobsøgningskursus - her har kun 17 % selv haft indflydelse.
- Jo større indflydelse, jo større tilfredshed med aktiveringen. Jo mere hjælp fra anden aktør, jo større tilfredshed med anden aktør.
- Aktivering resulterer især i erfaring og nye kompetencer, og det er især løntilskudsjobbene, der står for disse resultater. Jobsøgningskurserne er den aktiveringsform, der af de aktiverede selv vurderes at have mindst resultat på alle parametre.
- Fire ud af ti i privat løntilskudsjob får efterfølgende job, mens det samme gælder for to ud af ti i offentligt løntilskudsjob eller kursus/uddannelse.
- Kun 10 % af de adspurgte kendte til Medlemmets Advokat. 2 % af alle adspurgte havde bedt om hjælp fra MA/Medlemmets Advokat, heraf var 84 % tilfredse med hjælpen, og ingen var utilfredse.